

REVENDEICATIONS FIECI CFE-CGC

NAO 2023

L'INFLATION PERDURE DANS UN SECTEUR EN TENSION

Après plusieurs mois de ralentissement l'inflation est repartie à la hausse en août 2023. Selon une première estimation de l'Insee la hausse des prix à la consommation s'est établie à +4,8 % sur un an, au mois d'août 2023, après +4,5 % en juin et +4,3 % en juillet.

Avec 550 000 démissions enregistrées en France au premier trimestre 2023, la vague de départs est à son plus haut depuis 2008. Les salarié(e)s souhaitent soit changer de domaine, soit obtenir un meilleur salaire et de meilleures conditions de travail

Dans notre secteur d'activité la pénurie d'ingénieurs informatique reste dans le top 10 des profils en tension, c'est-à-dire qu'il y a beaucoup plus d'offres d'emploi et de besoins en recrutement que de candidats.

Dans ce contexte, il est donc naturel que la question du pouvoir d'achat et du maintien des compétences reste au cœur des préoccupations des salarié(e)s de Sully Group.

Jusqu'à présent la Direction du Sully Group n'a pas voulu répondre favorablement aux revendications de la section syndicale FIECI CFE-CGC en terme de rémunération. Elle a préféré privilégier GIPS - GROUPEMENT D'INVESTISSEURS PARTENAIRES ET SOLIDAIRES -plutôt que d'augmenter globalement les salaires de base ou même verser une Prime de Partage de la Valeur (PPV, ex prime MACRON) à ses salarié(e)s qui s'appauvrissent un peu plus chaque mois.

La section syndicale FIECI CFE-CGC estime que les mesures prises jusqu'à présent par la Direction de Sully Group restent insuffisantes dans ce contexte d'inflation qui perdure depuis plus de 2 ans accompagné d'une pénurie de main d'œuvre et maintenant incrémenté d'un allongement de la durée d'activité professionnelle.

La posture de la Direction explique peut-être en partie l'augmentation record du Turnover chez Sully Group car à ne pas vouloir tenir compte des différentes revendications de la section syndicale FIECI CFE-CGC, cela ne pourra qu'indéniablement continuer de s'aggraver sur un marché de l'emploi de plus en plus en tension.

Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

Même si on peut concevoir que les niveaux de salaires soient communément plus élevés en région parisienne (et maintenant en région nantaise), on ne peut accepter les inégalités de traitement entre agences alors que les salarié(e)s ne sont pas décideur(euse)s de leur rattachement contractuel à l'une ou l'autre.

De plus, il y a un important déséquilibre dans les augmentations salariales annuelles qui sont annoncées en pourcentage moyen. En réalité peu de salarié(e)s percevront au-delà de la moyenne

d'augmentation annuelle annoncée. C'est d'autant plus injuste que l'obtention de ce pourcentage moyen le sera du fait qu'une minorité de bénéficiaires perçoit les plus hauts salaires de base. Annoncer un pourcentage d'augmentation moyen alors que la grande majorité des salarié(e)s augmenté(e)s sera en deçà de celui-ci, est trompeur.

L'inflation perdure en 2023 et perdurera certainement en 2024.

Face à une inflation structurelle comme celle que nous connaissons, nous pensons que la réponse la mieux adaptée est avant tout une revalorisation du salaire de base pour tous les salarié(e)s.

1. Nous demandons une augmentation de 5% du salaire de base avec un minimum d'augmentation de 150 euros pour tous les salarié(e)s. Cette augmentation pourra être ensuite accompagnée d'une augmentation complémentaire laissée à l'appréciation du directeur d'agence ou en lien avec la démarche de l'égalité professionnelle Hommes-Femmes.
2. Nous demandons que soit systématiquement validé le montant de l'augmentation par la DRH afin de garantir un maximum d'équité entre les salarié(e)s des différentes agences.
3. Nous demandons une revalorisation de 10% de l'ensemble des primes.
4. Nous demandons une revalorisation de 5 euros de l'heure d'astreinte.

5. Nous demandons une réévaluation des frais kilométriques de déplacement comme suit : Les salarié(e)s autorisés à faire usage, pour les besoins du service, d'un véhicule automobile leur appartenant, obtiennent une indemnité dont les taux sont fixés conformément au tableau suivant par kilomètre parcouru dans le cadre de l'année civile.

Nombre de kilomètres parcourus dans l'année civile	Véhicule automobile de 5 CV fiscaux et moins	Véhicule automobile de 6 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,56 euro/km	0,67 euro/km
Au-delà de 10 000 km	0,40 euro/km	0,57 euro/km

Ces montants devront être revalorisés au 1er janvier de chaque année en fonction du taux d'évolution annuelle constaté des indices Insee "Carburants" et « Entretien de véhicules personnels » ou de tout indice qui viendrait à s'y substituer, publié au bulletin mensuel de statistique.

6. Nous demandons que Sully Group respecte ce qui est précisé dans notre Convention Collective Nationale SYNTEC en ce qui concerne le voyage en train et bateau en 1ère classe pour les I.C. Le voyage en 2ème classe ne doit plus être systématique lors de la réservation.
7. Concernant le PEE, nous demandons l'augmentation du taux d'abondement à 50% avec maintien de l'abondement entreprise à 320€

Egalité professionnelle et Qualité de Vie au Travail

La mise en œuvre du Flex Office permet une économie pour l'entreprise quand dans le même temps l'inflation énergétique s'établit selon l'INSEE à 6,8 % sur un an en août 2023.

Nous renouvelons donc une fois encore notre demande de prendre en compte les frais liés au Télétravail à une juste mesure :

8. Nous demandons un remboursement mensuel d'après le nombre de jours télétravaillés selon le barème suivant :

- Chaque journée de Télétravail indemnisée à 2 euros
- Chaque demi-journée de Télétravail indemnisée à 1 euros

Ce remboursement forfaitaire compensera notamment les frais d'installation, de maintenance, de fonctionnement de la connexion internet personnelle, les frais d'énergie, ... Afin de ne pas être considéré comme un avantage en nature, le montant mensuel ne pourra dépasser 50 euros.

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

9. Nous demandons de rendre accessible aux salarié(e)s leurs informations de suivi de carrière.
10. Nous demandons la mise en place une stratégie de formation en rapport avec l'évolution de notre secteur d'activité, former mieux ses salarié(e)s dans ces directions plutôt que d'embaucher ou faire sous-traiter au prix fort.
11. Nous demandons que soit valoriser la fidélité des salarié(e)s et que soient préserver les savoirs faire par :
 - La dotation d'une nouvelle journée supplémentaire de congés après 5 ans d'ancienneté
 - La dotation d'une nouvelle journée supplémentaire de congés après 10 ans d'ancienneté
 - La dotation de 5 jours de congés supplémentaire pour chaque médaillé du travail
 - Une prime d'ancienneté linéaire : 3 ans=3%, 4 ans= 4%...

Demandes d'ordre légal nécessaires au dialogue social

12. La Direction de Sully Group doit s'assurer que l'expression syndicale soit respectée. Il n'y a toujours pas de panneaux d'affichage dans tous les différents établissements.
13. Tous les collaborateurs n'étant pas présents en agence, nous demandons à pouvoir utiliser la messagerie professionnelle comme moyen de communication (avec possibilité pour le(la) salarié(e) de se désinscrire s'il(elle) ne veut pas recevoir d'informations).
14. Nous demandons que soit négocié dès à présent l'accord d'entreprise « Relatif à la négociation collective, au dialogue social et à l'exercice du droit syndical » dont le projet a été soumis à la Direction depuis fin août 2022.
15. Nous demandons à ce que la charge de travail des élus du CSE soit adaptée, les élus du CSE doivent pouvoir prendre leurs heures de délégations afin de pouvoir exercer leur(s) rôle(s). Cette demande est d'autant plus urgente qu'il y a eu une pénurie d'élus aux dernières élections professionnelles.

Participants

Dès la planification des premières NAO j'ai souhaité associer les membres élus du CSE qui le souhaitaient à des réunions de travail préparatoires sur les thèmes abordés en NAO. Ensuite, lors des négociations avec la Direction j'ai choisi d'inviter -comme me le permet la loi- un membre élu au CSE.

Conformément à la planification proposée par la Direction, je souhaite que soit convié aux réunions de négociations pour tous les thèmes Monsieur HAMZA Haider.